

---

## इकाई 9 भर्ती (नौकरियों में आरक्षण)

---

### इकाई की रूपरेखा

- 9.0 उद्देश्य
- 9.1 प्रस्तावना
- 9.2 भर्ती का अर्थ और महत्व
- 9.3 भर्ती की प्रक्रिया
- 9.4 भर्ती की विधियाँ
- 9.5 मेरिट परीक्षण पद्धति
- 9.6 मेरिट परीक्षण की विधियाँ
- 9.7 श्रेष्ठ भर्ती पद्धति की अनिवार्यता
- 9.8 भारत में भर्ती की पद्धति
- 9.9 आरक्षण की आवश्यकता
- 9.10 सांविधानिक सुरक्षा
- 9.11 लोक सेवाओं में पदों का आरक्षण
- 9.12 निष्कर्ष
- 9.13 शब्दावली
- 9.14 संदर्भ लेख
- 9.15 बोध प्रश्नों के उत्तर

---

### 9.0 उद्देश्य

---

इस इकाई के अध्ययन के बाद, आप:

- कार्मिक प्रशासन में भर्ती के अर्थ एवं महत्व की व्याख्या कर सकेंगे;
- भर्ती की प्रक्रिया के विभिन्न चरणों तथा भर्ती के प्रकारों पर प्रकाश डाल सकेंगे;
- भर्ती में योग्यता पद्धति के उद्भव एवं महत्व, अभ्यर्थियों की योग्यता एवं उपयुक्तता की जांच—विधियों का वर्णन कर सकेंगे;
- भारत में भर्ती पद्धति के अन्तर्गत सिविल सेवा अधिकारियों की भर्ती, एवं उसकी सीमाओं पर चर्चा कर सकेंगे; और
- भारत में सिविल सेवाओं में अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति, आदि के लिये आरक्षण से संबंधित आवश्यकताओं और व्यवस्थाओं का परिक्षण कर सकेंगे।

---

### 9.1 प्रस्तावना

---

हम सभी जानते हैं कि सरकार की विविध क्रियाएँ, सिविल सेवा अधिकारी एवं मंत्रियों के द्वारा सम्पन्न की जाती है। सिविल सेवा कार्मिक राज्य के पूर्णकालिक, संवैतनिक तथा

पेशेवर कर्मचारी हैं। राज्य की सेवा के लिये उनकी नियुक्ति एक विशेष प्रक्रिया द्वारा की जाती है, जिसे भर्ती की प्रक्रिया कहा जाता है। सिविल सेवा की गुणवत्ता एवं कार्यकुशलता भर्ती की नीति पर निर्भर करते हैं। यदि भर्ती की नीति अच्छी है तो राज्य में अच्छे एवं कार्यकुशल सिविल सेवा अधिकारी होंगे और तब प्रशासन स्वाभाविक रूप से सफल होगा। लेकिन यदि भर्ती में लापरवाही की गयी तो प्रशासन ढीला हो जायेगा और सम्य सामाजिक जीवन अस्त-व्यस्त हो जायेगा। अतः हम कह सकते हैं कि भर्ती सभी देशों के प्रशासन का एक महत्वपूर्ण पहलू है। यदि अनुपयोगी एवं अकुशल लोग सेवा में भर्ती किये जाते हैं तो प्रशिक्षण भी देश के प्रशासन में सुधार नहीं ला सकता। वर्तमान स्थिति में वैज्ञानिक एवं तकनीकी उन्नति के कारण प्रशासन के समक्ष बहुत सी नई समस्याएं उठ खड़ी हुई हैं। इन समस्याओं के समाधान के लिये प्रशासन में सुयोग्य एवं कुशल व्यक्तियों की आवश्यकता है। भर्ती की पुरानी पद्धतियां अब पूर्ण रूप से बदल चुकी हैं। आजकल सिविल सेवा अधिकारी के भर्ती हेतु अधिकतम देशों में मेरिट/योग्यता पद्धति को स्वीकार किया गया है। किसी भी देश की भर्ती पद्धति, विशेष रूप से उस देश के सांविधानिक प्रावधानों तथा सामाजिक एवं राजनितिक नीतियों पर निर्भर करती है। इस इकाई में हम भर्ती के महत्व, अर्थ, प्रकार एवं प्रक्रिया की चर्चा करेंगे। इसके साथ ही हम भारतीय भर्ती पद्धति तथा सिविल सेवाओं में आरक्षण-नीति का भी अवलोकन करेंगे।

## 9.2 भर्ती का अर्थ तथा महत्त्व

भर्ती शब्द का अर्थ कोई सुनिश्चित नहीं है। कुछ लेखक जैसे एल.डी. वाइट के अनुसार रिक्त पदों को भरने हेतु उपयुक्त और समुचित अभ्यर्थियों का ध्यान आकर्षित करने तक भर्ती पद का अर्थ सीमित है। कुछ अन्य लेखक समझते हैं कि भर्ती रिक्त पदों को भरने की एक सम्पूर्ण प्रक्रिया है जो विज्ञापन से नियुक्ति तक तथा चुने हुए अभ्यर्थियों को रिक्त पद पर स्थानान्तरण करने तक है। जे.डी. किंग्सले के शब्दों में "सार्वजनिक भर्ती को उस प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जिसके द्वारा योग्य अभ्यर्थियों को लोक सेवाओं में नियुक्ति हेतु प्रतियोगिता में भाग लेने के लिए अभिप्रेरित किया जाता है।"

इस प्रकार, हम कह सकते हैं कि भर्ती चयन की विस्तृत प्रक्रिया का एक अभिन्न अंग है, जो परीक्षा, साक्षात्कार एवं प्रमाणीकरण इत्यादि की प्रक्रिया को भी अपने में समाविष्ट किये हुए है। सरकारी सेवाओं में रिक्त पदों को भरने की सम्पूर्ण प्रक्रिया भर्ती से विस्तृत मालूम पड़ती है। फिर भी, भर्ती को सामान्यतया उस प्रक्रिया के रूप में समझा जाता है जिसके द्वारा रिक्त पदों को भरने के लिए व्यक्तियों को सेवाओं में नियुक्त किया जाता है।

सरकारी और निजी प्रशासन दोनों में भर्ती एक समान क्रिया है। लेकिन हमें यह याद रखना चाहिए कि लोक प्रशासन में नीति का निर्धारण सांविधानिक प्रावधानों और राजनीतिक दृष्टिकोण के परिप्रेक्ष्य में किया जाता है, जबकि निजी प्रशासन में इस तरह की कोई सीमायें नहीं होती हैं। प्रशासनिक व्यवस्था में भर्ती सबसे महत्वपूर्ण प्रक्रिया है। सिविल सेवा अधिकारियों की योग्यता और नैतिक स्तर का निर्धारण भर्ती प्रक्रिया के द्वारा ही किया जाता है। समाज के प्रति सरकार और प्रशासन की प्रासंगिकता एवं उपयोगिता एक विवेकशील भर्ती पद्धति पर ही निर्भर करती है। यदि भर्ती पद्धति दोषपूर्ण और गलत है तो मन्द, असक्षम एवं अयोग्य लोग सिविल सेवा में चले आयेंगे, जो प्रशासन को सदा के लिये पूर्णरूप से कमजोर और असफल बना देंगे। गलत ढंग से भर्ती हुए व्यक्तियों को सर्वोत्तम प्रशिक्षण और पदोन्नति भी उनकी क्षमता और कार्यकुशलता में न तो सुधार ला सकती है, और न उन्हें

चतुर एवं कार्यकुशल ही बना सकती है। इसलिए यह आवश्यक है कि भर्ती पद्धति विवेकशील हो तथा इसका कार्यान्वयन निष्पक्ष एवं कुशलतापूर्वक होना चाहिए।

व्यक्तियों के सिविल सेवा में प्रवेश हेतु भर्ती प्रवेश-द्वार का काम करती है। यह एक सुदृढ़ लोक सेवा का आधार स्तम्भ है। स्ताल (Stahl) के अनुसार भर्ती सम्पूर्ण सार्वजनिक कार्मिक संरचना की आधारशिला है। आधुनिक काल में, तकनीकी उन्नति के कारण प्रशासन अत्यधिक जटिल और पेचीदा हो गया है। प्रशासन चलाने के लिए सर्वोत्तम, कुशाग्र बुद्धि तथा अत्यधिक कार्यदक्ष व्यक्तियों की आवश्यकता है। इसके अतिरिक्त, सिविल सेवा वर्तमान काल में सबसे महत्वपूर्ण जीवन-वृत्ति सेवा (career service) हो गयी है। जीवन-वृत्ति सेवा का कोई भी तत्त्व भर्ती नीति से बढ़कर महत्वपूर्ण नहीं है।

प्राचीन भारत और चीन में जहां योग्यता-पद्धति और प्रतियोगिता-परीक्षा के सिद्धांतों को अपनाया गया था, वहां एक विवेकशील भर्ती नीति का स्पष्ट अनुभव किया गया था। प्रायः सभी देशों में सिविल सेवा अधिकारी की नियुक्ति के लिए योग्यता-पद्धति को अपनाया गया है।

### 9.3 भर्ती की प्रक्रिया

सामान्यता भर्ती की प्रक्रिया विभिन्न चरणों में सम्पन्न होती है, जिनकी निम्न प्रकार से व्याख्या की जा सकती है :

#### 1) पदों/नौकरियों की आवश्यकता

सरकारी विभागों तथा संस्थाओं से यह पूछने पर भर्ती की प्रक्रिया प्रारंभ होती है कि उन सबको कितने कर्मचारियों की आवश्यकता है? कितने पदों को प्रत्यक्ष नियुक्ति से भरा जाना है? एवं कितने पदों को पदोन्नति से भरा जाना है? भर्ती प्रक्रिया प्रारंभ करने से पहले ही ये सारी सूचनाएं भर्ती अधिकारी के द्वारा एकत्र की जाती हैं। विभिन्न रिक्त पदों का वर्गीकरण किया जाता है तथा कुल सुनिश्चित आवश्यक पदों का अनुमान लगाया जाता है। उसी समय विभिन्न पदों के लिये अपेक्षित अर्हताओं, अनुभव इत्यादि के निर्धारण पर भी विचार किया जाता है।

#### 2) अपेक्षित अर्हता एवं शर्तों का निर्धारण

विभिन्न विभागों में नौकरी के लिए पदों की संख्या जानने के पश्चात् दूसरा चरण है- अपेक्षित योग्यता तथा अन्य शर्तों का निर्धारण, जिन्हें समाचार पत्रों, बुलेटिनों एवं अन्य माध्यमों के द्वारा सूचित किया जाता है। न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता, पूर्व-अनुभव, आयु सीमा, राष्ट्रीयता, शारीरिक उपयुक्तता इत्यादि के संबंध में निर्णय इसी चरण में लिया जाता है। उपरोक्त विषयों को अन्तिम रूप देने से पूर्व भर्ती संबंधी सांविधानिक प्रावधानों तथा सरकार की नीतियों पर भी विचार किया जाता है।

#### 3) आवेदन पत्र की रूपरेखा तैयार करना

इस चरण में आकर एक उपयुक्त आवेदन पत्र की रूपरेखा तैयार करना आवश्यक हो जाता है, जिन्हें अभ्यर्थियों को विभिन्न रिक्त पदों में आवेदन करने के लिये दिया जाएगा। आवेदन पत्र में वे सभी कालम (columns) होने चाहिए जो अभ्यर्थी के बारे में सभी प्रासंगिक सूचनाएं दे सकें यथा- अभ्यर्थी की उम्र, शैक्षणिक योग्यता, निवास, राष्ट्रीयता, अनुभव, शारीरिक और

पारिवारिक पृष्ठभूमि, धर्म, जाति, इत्यादि। विभिन्न पदों या परीक्षाओं या सेवाओं के लिये विभिन्न प्रकार के आवेदन पत्रों की रूपरेखा तैयार की जाती है।

#### 4) पदों/परीक्षाओं के लिए विज्ञापन

अपेक्षित अर्हता, शर्तों इत्यादि के निर्धारण के पश्चात् रेडियो और टेलीविजन बुलेटिनो, समाचार पत्रों एवं डिजिटल प्लेटफार्म इत्यादि में पद तथा परीक्षाओं का विज्ञापन प्रकाशित करने की बारी आती है। वे सभी सूचनाएं विज्ञापन में दी जाती हैं जो अधिकाधिक योग्य अभ्यर्थियों को आवश्यक रूप से प्रतियोगिता परीक्षा के लिए आवेदन करने हेतु आकर्षित और अभिप्रेरित कर सकें। विज्ञापन में उल्लिखित समय सीमा के भीतर उन सभी को आवेदन पत्र दिए जाते हैं, जो आवेदन करना चाहते हैं। कभी-कभी तो समाचार पत्रों में भी आवेदन पत्र का प्रारूप छाप दिया जाता है और अभ्यर्थियों को तदनुसार आवेदन करने को कहा जाता है।

कई बार तो अधिक से अधिक उपयुक्त अभ्यर्थियों को आकर्षित करने के लिये विज्ञापन को कई बार समाचार पत्रों में प्रकाशित किया जाता है और रेडियो या टेलीविजन से प्रसारित भी किया जाता है। भावी अभ्यर्थियों के लाभ हेतु, भर्ती करने वाली संस्थाएं अपनी अलग पत्रिकाओं का भी प्रकाशन करती है यथा भारत सरकार प्रत्येक सप्ताह 'रोजगार समाचार पत्र' प्रकाशित करती है। सरकारी भर्ती संस्थाओं के द्वारा कभी-कभी तो इस प्रकार के विज्ञापन को प्रकाशित करने के लिए सप्ताह का एक दिन सुनिश्चित किया जाता है। उदाहरणार्थ— सभी प्रमुख समाचार-पत्रों में प्रत्येक शनिवार को संघ लोक सेवा आयोग अपना विज्ञापन प्रकाशित करता है। इस तरह विज्ञापन भर्ती प्रक्रिया का एक प्रमुख सोपान है।

#### 5) आवेदन पत्रों की संवीक्षा/छानबीन

घोषित समय के भीतर निर्धारित प्रारूप में आवेदन पत्र प्राप्त किये जाते हैं, इसके बाद उनका सूक्ष्म परीक्षण किया जाता है। आवेदन की न्यूनतम आवश्यक अर्हता या शर्तों को जो पूरा नहीं करते, उन सभी को इस समय छांट दिया जाता है, तथा जहां तक संभव होता है आवेदक को इस विषय में सूचित भी कर दिया जाता है।

प्रतियोगिता में शामिल होने हेतु न्यूनतम योग्यता को पूरा करने वाले उम्मीदवारों को उनके साक्षात्कार या परीक्षा की समय-सारणी के विषय में सूचना भेजी जाती है। आवश्यक होने पर योग्य अभ्यर्थियों को साक्षात्कार के लिये बुलावा पत्र (Call Letter) या परीक्षा में शामिल होने हेतु प्रवेश पत्र (Hall Ticket) भेजा जाता है, जिस पर परीक्षा की तिथि, समय, स्थान इत्यादि परीक्षा सम्बन्धी सभी आवश्यक जानकारी दी जाती है। इस अवस्था में आकर बहुत सारे अयोग्य और अक्षम अभ्यर्थियों का नाम भर्ती प्रक्रिया से निकाल दिया जाता है। फिर भी, यहां यह ध्यान देना चाहिए कि आवेदन पत्रों का सूक्ष्म परीक्षण कुशल अधिकारियों के द्वारा किया जाए, जिससे कि किसी भी सुयोग्य अभ्यर्थी के प्रति अन्याय न हो सके।

#### 6) परीक्षा/साक्षात्कार, अन्य परीक्षण

सर्वोपयुक्त और सुयोग्य अभ्यर्थियों के चयन के लिये उनकी योग्यता और क्षमता की जांच करना आवश्यक है। यह कार्य लिखित परीक्षा या साक्षात्कार या किसी दूसरे प्रकार की जांच के द्वारा ही किया जा सकता है। ये परीक्षाएं किसी व्यक्ति की योग्यता जांच करने की औपचारिक प्रक्रिया है। परीक्षा के माध्यम से हम :

- क) किसी अभ्यर्थी की अर्हता जांच कर सकते हैं,
- ख) किसी अभ्यर्थी की श्रेणी या स्थिति निश्चित कर सकते हैं,
- ग) अभ्यर्थियों का योग्यता का क्रम निश्चित कर सकते हैं,
- घ) योग्य अभ्यर्थियों की सूची या रजिस्टर बना सकते हैं।

परीक्षा या साक्षात्कार उपरोक्त उद्देश्यों में से किसी एक की पूर्ति के लिए किया जाता है। सरकार की नीति एवं नौकरी के आवश्यकतानुसार, परीक्षा की स्कीम निश्चित की जाती है। इसलिए परीक्षा पद्धति विभिन्न प्रकार की होती है। परीक्षाएं भी विभिन्न प्रकार की होती हैं, जैसे अर्हक (qualifying) परीक्षा और मुख्य परीक्षा, सामान्य अध्ययन या तकनीकी परीक्षा, वस्तुपरक या निबन्धात्मक परीक्षा इत्यादि। परीक्षा के बाद सफल अभ्यर्थियों की एक सूची तैयार की जाती है।

साक्षात्कार या विविध प्रकार की जांच करने के लिए भी समरूप प्रक्रिया ही अपनायी जाती है। अन्त में सफल या योग्य अभ्यर्थियों की सूची तैयार की जाती है।

#### 7) प्रमाणीकरण

परीक्षा, साक्षात्कार तथा विभिन्न प्रकार की जांच के बाद, सफल अभ्यर्थियों का नाम या क्रमांक समाचार पत्रों में या सूचना पट्ट पर घोषित किया जाता है। सफल एवं योग्य अभ्यर्थियों की सूची तैयार की जाती है जिसे कार्मिक संस्था जैसे संघ लोक सेवा आयोग के द्वारा प्रमाणित किया जाता है। प्रमाणित अभ्यर्थियों की यह सूची सरकार को इस अनुमोदन के साथ भेजी जाती है कि अभ्यर्थियों का चयन एवं नियुक्ति मात्र उसी अन्तिम सूची में से की जाए। संघ लोक सेवा आयोग जैसी संस्था का यह अन्तिम कार्य है। सामान्यता योग्य अभ्यर्थियों का चयन एवं नियुक्ति सरकार इसी प्रमाणित सूची में से ही करती है लेकिन अपवादस्वरूप, मात्र कुछ ठोस कारणों के आधार पर सरकार इस सूची में से किसी अभ्यर्थी का नाम हटा भी सकती है। किन्तु, ऐसा करने पर सरकार को संसद में इसका स्पष्टीकरण देना पड़ता है।

#### 8) चयन

उपलब्ध, योग्य एवं प्रतिभासम्पन्न अभ्यर्थियों में से अभ्यर्थियों को चुनने की प्रक्रिया का नाम चयन है। यद्यपि अभ्यर्थियों की योग्यता की जांच लिखित एवं साक्षात्कार के द्वारा की जाती है और संघ लोक सेवा आयोग जैसी कार्मिक संस्थाओं के द्वारा योग्य अभ्यर्थियों को प्रमाणित भी किया जाता है, फिर भी, अन्तिम चयन सरकार की ज़िम्मेदारी है। कार्मिक संस्थाओं के द्वारा योग्य प्रमाणित अभ्यर्थियों की सूची भेजने के बाद भी अन्तिम रूप से किसी भी अभ्यर्थी का चयन निरस्त किया जाना सरकार के हाथ में है। किन्तु सामान्य प्रक्रिया इसी सूची में से अभ्यर्थियों का चयन करने की है। यदि सरकार यह पाये कि किसी विशेष अभ्यर्थी का पूर्व आचरण आपत्तिजनक रहा है, या वह किसी हिंसात्मक या राष्ट्रविरोधी या आपराधिक गतिविधियों में शामिल रहा है तो सरकार को उस अभ्यर्थी की नियुक्ति अस्वीकार करने का अधिकार है। अनेक देशों में इस उद्देश्य से पुलिस रिकार्ड का परीक्षण किया जाता है तथा अभ्यर्थी एवं उसके चरित्र के बारे में गुप्त जांच-पड़ताल भी की जाती है। यदि सरकार किसी अभ्यर्थी के ऊपर वर्णित सभी जांच-पड़ताल के परिणाम से संतुष्ट है तभी उसका नियुक्ति के लिए चयन किया जाता है।

भारत जैसे प्रजातांत्रिक देश में, सामान्यतया सरकार संघ लोक सेवा आयोग द्वारा अनुमोदित अभ्यर्थियों की सत्यापित सूची में से ही नियुक्तियाँ करती है। लेकिन किसी विशेष कारण से यदि किसी अभ्यर्थी का नाम निरस्त किया जाता है तो सरकार को इसका टोस, उपयुक्त और समुचित कारण संसद में बतलाना पड़ता है, क्योंकि प्रजातंत्र में अन्तिम रूप से सरकार ही जनता को उत्तर देने के लिए प्रतिबद्ध है।

### 9) नियुक्ति

उपयुक्त और अहर्ता प्राप्त अभ्यर्थियों के चयन के बाद, सरकार के द्वारा औपचारिक नियुक्ति की जाती है। यह ध्यान देने की बात है कि अन्य देशों में नियुक्तियां भारत की तरह संघ लोक सेवा आयोग जैसी कार्मिक संस्थाओं के द्वारा नहीं अपितु, एक सुयोग्य कार्यकारी प्राधिकारी के द्वारा की जाती है। किसी देश की सांविधानिक और कानूनी पद्धति के द्वारा यह निश्चित किया जाता है कि नियुक्ति का अधिकार किसके हाथ में होना चाहिये। मात्र वैधानिक रूप से मान्यता प्राप्त नियुक्ति अधिकारी के द्वारा या नाम से ही औपचारिक नियुक्ति पत्र प्रेषित किया जाता है। जैसे, भारत में केन्द्र सरकार में नियुक्तियां राष्ट्रपति के नाम से तथा राज्य सरकार में नियुक्तियाँ राज्यपाल के नाम से की जाती हैं।

सरकार द्वारा प्रेषित नियुक्ति पत्र विभिन्न प्रकार के होते हैं, यथा (क) स्थायी नियुक्ति, (ख) अल्पकालिक नियुक्ति, (ग) अनंतिम नियुक्ति, (घ) परिवीक्षाधीन नियुक्ति, तथा (ङ) अनिश्चित काल के लिए नियुक्ति।

आरम्भ में किसी भी अभ्यर्थी को स्थायी नियुक्ति पत्र नहीं दिया जाता है। सामान्यतया चयनित अभ्यर्थी को परिवीक्षा के आधार पर नियुक्त किया जाता है। परिवीक्षा की अवधि छः महीना, एक वर्ष या दो वर्ष तक की हो सकती है। परिवीक्षा की अवधि में अभ्यर्थी से विभिन्न पदों पर कार्य करने को कहा जाता है। निकटस्थ उच्चाधिकारी के द्वारा उनके क्रियाकलापों का मूल्यांकन किया जाता है एवं तदसंबन्धी सभी सूचना (रिपोर्ट) वे नियुक्ति अधिकारी को देते हैं। सफलतापूर्वक परिवीक्षावधि पूरी करने के पश्चात् अभ्यर्थी का सेवा में स्थायीकरण किया जाता है और तब उनकी सेवा स्थायी समझी जाती है। इन सब प्रक्रियों के बाद ही वह एक स्थायी सरकारी पद पर पदस्थापित किया जाता है।

### 10) स्थानन

सफलतापूर्वक परिवीक्षावधि को पूरा करने के बाद किसी अभ्यर्थी की सेवा का स्थायीकरण किया जाता है तथा उसे समुचित पद पर पदस्थापित किया जाता है। इसे स्थानन कहा जाता है। उसे उस पद से संबंधित किसी विशेष प्रकार के कार्य का उत्तरदायित्व सौंपा जाता है। कुछ वर्ष तक उसे उस पद पर कार्य करने का मौका दिया जाता है, जिससे कि वह अनुभव से कुछ सीख सके। कुछ मामलों में तो किसी अभ्यर्थी को पदस्थापित करने से पूर्व उसे उस विशेष कार्य से संबंधित प्रवेश-पूर्व या अभिमुख प्रशिक्षण दिया जाता है। किन्तु अन्य बहुत से मामलों में अभ्यर्थियों को सीधे अपने पद पर पदस्थापित किया जाता है, एवं उन्हें कार्य करते हुए ही सीखने की अनुमति दी जाती है।

### बोध प्रश्न 1

- टिप्पणी: i) अपने उत्तर के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग कीजिए।  
ii) इकाई के अंत में दिए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1) कार्मिक प्रशासन में भर्ती का क्या महत्व है?

.....  
.....  
.....  
.....

2) भर्ती प्रक्रिया के महत्वपूर्ण चरण/सोपान कौन-कौन से हैं?

.....  
.....  
.....  
.....

#### 9.4 भर्ती की विधियां

विश्व के विभिन्न देशों में भर्ती के विविध प्रकार या विधियों को अपनाया गया है। वे हैं:

- 1) प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष भर्ती,
- 2) सकारात्मक या नकारात्मक भर्ती, तथा
- 3) सामूहिक या व्यक्तिगत भर्ती।

अब हम भर्ती की विविध विधियों को एक-एक करके समझ सकेंगे:

##### 1) प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष भर्ती

भर्ती की दो विधियां हैं: आन्तरिक भर्ती यानि पदोन्नति द्वारा भर्ती करना; और बाह्य उपलब्ध व्यक्तियों में से भर्ती करना। बाहर उपलब्ध उपयुक्त और योग्य अभ्यर्थियों की सरकारी विभागों में जब रिक्त पदों पर भर्ती की जाती है, तब उसे प्रत्यक्ष भर्ती कहा जाता है। लेकिन जब पहले से सेवारत उपयुक्त और अनुभवी अभ्यर्थियों के द्वारा रिक्त पद भरा जाता है, तब इसे पदोन्नति द्वारा अप्रत्यक्ष भर्ती कहा जाता है। भर्ती की दोनों विधियों के कुछ लाभ और हानियां हैं। लेकिन विश्व के सभी देशों में सिविल सेवा अधिकारी की भर्ती के लिए प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष दोनों विधियों को अपनाया जाता है। सामान्यतया निम्नस्तरीय पदों को प्रत्यक्ष भर्ती तथा उच्चस्तरीय पदों को पदोन्नति यानि अप्रत्यक्ष भर्ती द्वारा भरा जाता है। विभिन्न देशों में उनकी राजनीतिक एवं प्रशासनिक नीतियों के अनुसार विवेकसम्मत और व्यावहारिक दोनों प्रकारों की भर्ती के समायोजन को अपनाया जाता है।

मेरिट सिद्धांत के आधार पर प्रत्यक्ष भर्ती तथा पदोन्नति द्वारा अप्रत्यक्ष भर्ती से निम्नलिखित तालिका में दर्शाई गई लाभ एवं हानियां होती हैं:

प्रत्यक्ष भर्ती (मेरिट सिद्धांत पर)	अप्रत्यक्ष भर्ती (पदोन्नति के द्वारा)
<p><b>लाभ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) यह सभी योग्य अभ्यर्थियों को सुअवसर प्रदान करता है। अतः यह प्रजातांत्रिक सिद्धांत है।</li> <li>2) इसमें आपूर्ति के स्रोत विस्तृत हैं।</li> <li>3) इसके द्वारा युवा और अतियोग्य अभ्यर्थी सिविल सेवा में आते हैं।</li> <li>4) इसमें नये चेहरे, नये विचार और परिवर्तनशील तकनीकी, प्रशासकीय तथा सामाजिक, राजनैतिक अवस्थाओं का सेवाओं में प्रतिबिम्बन होता है।</li> <li>5) इसमें परिवर्तनशील अवस्था तथा तकनीकों के साथ सेवा प्रगति कर सकती है।</li> <li>6) इसमें कर्मचारीगण अपनी अर्हता बढ़ाने के लिए कठिन परिश्रम करते हैं।</li> </ol>	<p><b>हानियाँ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) जो सेवा में पहले से ही है, यह केवल उन्हीं सीमित अभ्यर्थियों को अवसर प्रदान करता है। अतः यह अप्रजातांत्रिक है।</li> <li>2) इसमें आपूर्ति के स्रोत संकीर्ण एवं प्रतिबंधित हैं।</li> <li>3) इसके द्वारा सक्षम अभ्यर्थियों को सिविल सेवा में प्रवेश के अवसर से नकारा जाता है।</li> <li>4) इसमें प्रगतिरोध और रूढ़िवाद का भय रहता है तथा नये चेहरे, एवं नये विचार प्रवेश नहीं कर पाते हैं।</li> <li>5) इसमें शीघ्र परिवर्तनशील संसार के साथ सिविल सेवा प्रगति नहीं कर सकती है।</li> <li>6) इसमें कर्मचारीगण प्रोन्नति के अवसरों के लिए प्रतीक्षा करते रहते हैं।</li> </ol>
<p><b>हानियाँ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) इसमें उतरदायित्वपूर्ण पदों पर अनुभवहीन युवकों को भर्ती किया जाता है जिनमें कम से कम आरंभ में अपने कर्तव्य निर्वाह के लिये दक्षता और आत्म-विश्वास का अभाव रहता है।</li> <li>2) इसमें प्रत्यक्ष विधि के द्वारा नियुक्त अनुभवहीन युवकों के लिए प्रशिक्षण परमावश्यक हो जाता है।</li> <li>3) इससे सरकारी सेवाओं में पहले से कार्य कर रहे लोगों की प्रोन्नति के अवसर, अवरोध हो जाते हैं।</li> <li>4) इसमें यदि कर्मचारियों के प्रोन्नति के अवसर नहीं होते तो वे कुशलता और निष्ठा से कार्य नहीं करते हैं।</li> <li>5) यह लोक सेवा आयोगों का कार्य भार अत्यधिक बढ़ा देता है।</li> <li>6) इसमें यदि भविष्य में उन्नति के अवसर नहीं दिखेंगे तो कर्मचारी तथा अन्य योग्य और कार्यकुशल कर्मचारी भी दूसरे फायदेमन्द रोजगार में चले जायेंगे।</li> <li>7) इसमें कर्मचारी के अनुभव, कठिन परिश्रम और कार्यकुशलता पूर्णरूपेण उपेक्षित रह जाती है।</li> <li>8) परीक्षा, साक्षात्कार तथा अर्हता परीक्षण की अन्य विधियाँ अभ्यर्थियों की योग्यता एवं गुण निर्धारण की निर्दोष विधि तथा प्रमाण नहीं है। इसलिए प्रत्यक्ष भर्ती पद्धति कम विश्वसनीय है।</li> <li>9) प्रत्यक्ष भर्ती पद्धति अधिक समय नष्ट करने वाली तथा अधिक खर्चीली है।</li> <li>10) यदि सभी सर्वोच्च पदों को प्रत्यक्ष भर्ती के द्वारा भरा जायेगा तो सरकारी सेवा एक जीवन-वृत्ति सेवा (career service) नहीं बन पायेगी। युवक, पुराने और अनुभवी व्यक्तियों के स्वामी बन जायेंगे।</li> </ol>	<p><b>लाभ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) इसमें नियुक्त व्यक्तियों को प्रशासनिक और सरकारी कार्यों का अपेक्षित अनुभव रहता है। वे अपना कर्तव्य निर्वाह पूर्ण आत्म-विश्वास और उतरदायित्व के साथ करते हैं।</li> <li>2) इस दीर्घ-अवधि के द्वारा नियुक्त व्यक्तियों के लिए दीर्घ-अवधि प्रशिक्षण आवश्यक नहीं है।</li> <li>3) यह कर्मचारी के सेवा में प्रगति और तरक्की का अत्यधिक अवसर प्रदान करता है।</li> <li>4) यह कर्मचारियों को प्रोन्नति हेतु कठिन परिश्रम करने को प्रोत्साहित करता है। वे सतत कुशलता और निष्ठा से कार्य करते रहते हैं।</li> <li>5) यह लोक सेवा आयोगों का कार्य भार काफी हद तक कम कर देता है।</li> <li>6) इसमें यदि प्रोन्नति के अवसर दिखेंगे तो कर्मचारीगण सेवा में स्थिर रहेंगे और सिविल सेवा का कार्य समर्थ एवं योग्य लोगों के लिए एक आकर्षण बिन्दु हो जाएगा।</li> <li>7) इसमें कर्मचारी के कठिन परिश्रम, कार्यकुशलता और अनुभव का उपयोग देश की प्रगति के लिए किया जाता है।</li> <li>8) कार्यानुभव वास्तव में व्यक्तियों के गुण को प्रकाशित करता है। अतः अप्रत्यक्ष भर्ती पद्धति अधिक विश्वसनीय है।</li> <li>9) अप्रत्यक्ष भर्ती पद्धति कम समय नष्ट करने वाली तथा कम खर्चीली है।</li> <li>10) प्रोन्नति जीवन वृत्ति सेवा (career service) का आवश्यक पहलू है। युवावस्था में आरंभ की गयी सिविल सेवा, उन्नति की आशा से सेवा निवृत्ति के समय तक भी सुचारु ढंग से की जाती है। प्रोन्नति के अवसरों के बिना जीवन वृत्ति सेवा टिक नहीं सकती है।</li> </ol>

दोनों प्रकार के भर्तियों के गुणों और अवगुणों के अध्ययन के बाद हम इस निष्कर्ष पर पहुंचते हैं कि प्रत्येक पद्धति के कुछ सकारात्मक और कुछ नकारात्मक पहलु हैं। सरकारी कर्मचारियों की नियुक्ति की प्रक्रिया में हम किसी एक ही पद्धति को नहीं अपना सकते हैं। श्रेष्ठ फल प्राप्ति हेतु अच्छी भर्ती की पद्धति में, भर्ती की दोनों विधियों को मिलाना चाहिए। भारत सहित प्रायः सभी देशों की सरकारों ने भर्ती की प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष दोनों विधियों को अपनाया है।

## 2) सकारात्मक और नकारात्मक भर्ती

जब भर्ती के अभिकरण सरकारी सेवाओं में भर्ती के लिए सक्रिय रूप से सर्वाधिक योग्य एवं अत्यधिक सक्षम अभ्यर्थियों की खोज करते हैं, तब यह भर्ती की सकारात्मक विधि कहलाती है। इसके विपरीत सुयोग्य अभ्यर्थियों का ध्यान आकर्षित किये बगैर अयोग्य और अनुपयुक्त अभ्यर्थियों को बाहर रखने के लिए भर्ती की नकारात्मक विधि को अपनाया जाता है। वर्तमान काल में सुयोग्य स्त्री एवं पुरुष अभ्यर्थियों को आगे लाने हेतु तथा उन्हें आकर्षित करने के लिये अनेक देशों में सकारात्मक विधि जैसे समाचार पत्रों में विज्ञापन, प्रचार साहित्य, सिनेमा स्लाइड्स इत्यादि को अपनाया जाता है। साथ ही, यदि आवेदकों की संख्या उपलब्ध रिक्त पदों की संख्या से बहुत अधिक है तो अयोग्य, अनुपयुक्त और कम सक्षम आवेदकों को बाहर रखने के लिए निष्कासन की नकारात्मक विधि को अपनाया जाता है।

## 3) सामूहिक या व्यक्तिगत भर्ती

जब एक बड़ी संख्या में गैर-तकनीकी सामान्य प्रकृति के रिक्त पदों को भरना होता है तब सामूहिक भर्ती की तकनीकों परीक्षा को अपनाया जाता है। सरकारी संस्थाओं में भारी संख्या में रिक्त पदों को भरने के लिए जन-संचार माध्यमों (Mass Media of Communication) के द्वारा विज्ञापन निकाला जाता है, तब परीक्षा तथा साक्षात्कार की प्रक्रिया को अपनाया जाता है। लेकिन जब कोई विशेष रिक्त पद, जिसमें विशिष्ट ज्ञान, कौशल या तकनीकी जानकारी एवं अनुभव अपेक्षित हो तब, व्यक्तिगत भर्ती पद्धति ही संभव और वांछनीय होती है, इस अवस्था में रिक्त पदों की संख्या जिन्हें भरा जाना है, बहुत कम होती है। भारत में लोक सेवा आयोगों द्वारा ये दोनों ही विधियां प्रयोग में लायी जाती हैं।

## 9.5 मेरिट पद्धति

विश्व के प्रायः सभी प्रजातांत्रिक देशों में भर्ती की मेरिट/योग्यता पद्धति को अपनाया गया है। योग्यता सिद्धांत के आधार पर, खुली प्रतियोगिता परीक्षा के द्वारा चयनित योग्य और अति उपयुक्त अभ्यर्थियों के द्वारा सरकारी सेवाओं में रिक्त पदों को भरा जाता है। खुली प्रतियोगिता का उद्देश्य अभ्यर्थियों की अर्हता योग्यता एवं क्षमता को आंकना है। यह कार्य प्रायः लिखित परीक्षा, मौखिक परीक्षा, साक्षात्कार, कार्य-निष्पादन परीक्षा, पूर्व अनुभव, तथा कार्य के पूर्व रिकार्ड के परीक्षण के द्वारा किया जाता है।

यद्यपि, यह समझा जाता है कि प्राचीन भारत और चीन में कर्मचारियों का चयन योग्यता सिद्धांत के आधार पर किया जाता था, किन्तु आधुनिक योग्यता सिद्धांत की उत्पत्ति अपेक्षाकृत नवीन है। सर्वप्रथम यह भारत तथा ब्रिटेन में क्रमशः 1854 तथा 1855 में प्रारंभ किया गया था। परन्तु, अमरीका में योग्यता सिद्धांत सबसे पहली बार 1883 में पेन्डेलटन एक्ट (Pendelton Act) के द्वारा तब लागू किया गया जब एक रोजगार खोजने वाले हतोत्साहित व्यक्ति द्वारा राष्ट्रपति गारफील्ड (Garfield) की हत्या कर दी गई।

मेरिट सिद्धांत अपनाने से पूर्व विश्व के विभिन्न देशों में निम्नांकित तीन पद्धतियां वर्तमान थी:

- 1) कार्यालयों में पदों का विक्रय (Sale of Offices),
- 2) प्रश्रय-पद्धति (Patronage System), और
- 3) इनामी पद्धति (Spoils System)।

क्रान्ति के पूर्व फ्रांस में रिक्त पदों को सार्वजनिक नीलामी के द्वारा सबसे ऊंची बोली लगाने वाले के हाथों बेचा जाता था। इससे राज्य के लिए राजस्व भी प्राप्त होता था, तथा यह धनवानों को सरकारी पद प्राप्ति हेतु समर्थ बनाता था और सरकार को प्रश्रय, पक्षपात एवं राजनीतिक हस्तक्षेप से मुक्त कर देता था।

ब्रिटेन तथा अन्य अनेक देशों में प्रश्रय पद्धति को अपनाया गया था। इसके अनुसार सरकारी सेवाओं में अभ्यर्थियों की नियुक्ति, नियुक्ति अधिकारी के द्वारा चयन के आधार पर की जाती थी। इसमें नियुक्ति अधिकारी उस अभ्यर्थी का चयन करता था, जिसे यह व्यक्तिगत या राजनीतिक आधार पर सहायता करना चाहता था। परिवार और रिश्तेदारी, व्यक्तिगत निष्ठा, राजनीतिक सम्बन्ध एवं सभी प्रकार के पक्षपात और भाई-भतीजावाद भर्ती की प्रश्रय पद्धति में शामिल थे। 19वीं शताब्दी के प्रायः उत्तरार्द्ध तक यह पद्धति भारत तथा यूरोप में प्रचलित थी।

इनामी पद्धति अमरीका में प्रचलित थी, जहां निर्वाचन में जीतने वाली पार्टी के द्वारा इनाम देने के रूप में सरकारी सेवाओं में नियुक्ति की जाती थी। जब कोई नयी पार्टी सत्ता में आती थी, तो वह पूर्व सरकार द्वारा नियुक्त सभी सरकारी कर्मचारियों को बरखास्त कर देती थी। इसके बाद डाकिया से लेकर सचिव स्तर तक के सभी रिक्त पदों में निष्ठा या सहानुभूति रखने वाले या जो नवनिर्वाचित राष्ट्रपति के प्रति व्यक्तिगत रूप से निष्ठावान रहते थे, उन्हें ही सरकारी कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया जाता था। अमरीका में यह पद्धति 1883 में पेन्डलटन ऐक्ट (Pendleton Act) के पास होने तथा योग्यता पद्धति के आरंभ होने तक एक शताब्दी से भी अधिक समय तक प्रचलित रही।

प्रजातांत्रिक भावनाओं की वृद्धि तथा प्रशासन की जटिलताओं के कारण उपरोक्त भर्ती की विधियां अब पुरानी हो गयी हैं। योग्यता और क्षमता के आधार पर भर्ती करना विश्व के प्रायः सभी प्रजातांत्रिक देशों के द्वारा स्वीकार किया गया है। प्रश्रय या इनामी पद्धति अब कहीं भी प्रचलन में नहीं है। इसके विपरीत, वर्तमान काल में सार्वभौमिक रूप से भर्ती की योग्यता पद्धति को स्वीकार किया गया है।

## 9.6 मेरिट परीक्षण की विधियाँ

हम देख चुके हैं कि बहुत देशों में सिविल सेवा अधिकारी की नियुक्ति क्षमता और योग्यता के आधार पर होती है। इसलिए प्रश्न यह उठता है कि मेरिट/योग्यता की जांच किसे करनी चाहिए तथा योग्यता निर्धारण और जांच करने की कौन सी विधियां अपनानी चाहिए? सभी देशों में यह स्वीकार किया गया है कि प्रशासन में भर्ती योग्यता सिद्धांत के अंतर्गत एक केन्द्रीय, निष्पक्ष और गैर-राजनीतिक और स्वतंत्र कार्मिक संस्था जैसे संघ लोक सेवा आयोग को सौंपा जाए। अभ्यर्थियों की क्षमता एवं योग्यता की जांच सरकार द्वारा नियुक्त ऐसी केन्द्रीय कार्मिक संस्था के द्वारा की जाती है।

सामान्यतया अभ्यर्थियों की योग्यता की जांच किसी एक या निम्नांकित विधियों के संयोजन द्वारा की जाती है।

### 1) लिखित परीक्षा

बुद्धि, स्मरणशक्ति, ज्ञान कल्पना तथा सूचनाओं की तर्कसंगत हेतु क्षमताओं की जांच करने के लिए लिखित परीक्षा एक सामान्य विधि है।

लिखित परीक्षाएं दो प्रकार की होती हैं-

क) मुक्त उत्तर या निबन्धात्मक, तथा

ख) लघु उत्तर या वस्तुपरक

भारत में निबन्धात्मक परीक्षाएं सामान्य हैं। प्रश्न-पत्र में कुछ प्रश्न होते हैं और अभ्यर्थियों को दो से तीन घंटे में पूर्ण रूप से विस्तृत निबन्धात्मक उत्तरों को लिखना होता है। इस विधि से अभ्यर्थियों की सामान्य बौद्धिक क्षमता, तथ्यपरक सूचना, अभिव्यक्ति की क्षमता, स्मरणशक्ति, तर्क पूर्ण विश्लेषण की योग्यता एवं विचारों में स्पष्टता इत्यादि के सम्बन्ध में जांच होती है। लेकिन निबन्धात्मक परीक्षा पद्धति में एक कठिनाई है। इसका मूल्यांकन कठिन और व्यक्तिनिष्ठ होता है जो परीक्षक की योग्यता पर निर्भर करता है। यह वस्तुनिष्ठ नहीं होती है।

दूसरी प्रकार की परीक्षा लघुउत्तरीय या वस्तुपरक होती है। इस प्रकार के प्रश्न-पत्र में बहुत सारे प्रश्न होते हैं, तथा निर्दिष्ट समय के भीतर इन प्रश्नों का लघु उत्तर देना होता है। इसमें अभ्यर्थी को यह बताने के लिए कहा जाता है कि दिया गया कथन सही या गलत है। उसे दिये गये उत्तरों की श्रृंखला में से सही उत्तर निर्दिष्ट करना होता है, रिक्त स्थानों को सही शब्दों से भरना होता है और विभिन्न कथनों को सही-सही मिलाने को कहा जाता है। अभ्यर्थी को विस्तृत उत्तर लिखने को नहीं कहा जाता है, अपितु प्रश्न-पत्र पर ही सही का निशान लगाने को कहा जाता है। इस प्रकार की वस्तुपरक परीक्षा अभ्यर्थी की तथ्यात्मक सूचना और सही ज्ञान को जांचने में उपयोगी होती है। इससे तत्काल अभ्यर्थी की शीघ्र निर्णय लेने की क्षमता और स्मरण शक्ति की भी जांच हो जाती है। इस प्रकार की वस्तुपरक परीक्षा को बनाना और आकलन करना भी वस्तुनिष्ठ ही होता है और परीक्षक के आत्मनिष्ठ निर्धारण के लिए कोई स्थान नहीं रहता है। बड़ी संख्या में अभ्यर्थियों की योग्यता और क्षमता को जांचने की यह सरल, विश्वसनीय और निष्पक्ष विधि है।

अनेक देशों में इन दोनों प्रकार की परीक्षाओं का प्रचलन है। उच्च स्तर पर जहां ज्ञान, अभिव्यक्ति और तार्किक चिंतन आवश्यक है वहां निबन्धात्मक परीक्षा को ही प्रमुखता दी जाती है। निम्न स्तर पर जहां अभ्यर्थियों की संख्या बहुत अधिक होती है, वहाँ वस्तुपरक परीक्षा को ही प्रमुखता दी जाती है। कभी-कभी तो अभ्यर्थियों की सामान्य ज्ञान, योग्यता तथा बौद्धिक क्षमता को जांचने के उद्देश्य से लिखित परीक्षा भी आयोजित की जाती है। भारत और ब्रिटेन में कुछ अनिवार्य सामान्य प्रश्न पत्रों जैसे सामान्य ज्ञान तथा सामान्य अंग्रेजी इत्यादि में लिखित परीक्षाएं ली जाती हैं। साथ ही, अभ्यर्थियों की रुचि के अनुसार, कुछ शैक्षणिक वैकल्पिक प्रश्न-पत्रों की भी परीक्षा ली जाती है, जो प्रायः महाविद्यालय तथा विश्वविद्यालय स्तर के पाठ्यक्रमों से लिया जाता है। इस प्रकार की परीक्षा के पीछे यह तर्क दिया जाता है कि प्रशासन में विशिष्ट ज्ञान की अपेक्षा बौद्धिक क्षमता अधिक आवश्यक है। यह समझा जाता है कि एक तेज और तीक्ष्ण बुद्धिवाला व्यक्ति सभी प्रकार के प्रशासनिक कार्यों के लिए उपयोगी है।

अमरीका और फ्रांस जैसे देशों में इस प्रकार के तर्क को स्वीकार नहीं किया गया है। वहां विभिन्न सेवाओं और पदों की विशेष आवश्यकताओं से संबंधित अभ्यर्थियों के विशिष्ट विषयों के ज्ञान की जांच करने के लिए लिखित परीक्षाएं ली जाती हैं। उदाहरणार्थ, पुलिस विभाग में नियुक्ति के लिए अभ्यर्थी के कानून, अपराध विज्ञान तथा भूगोल के ज्ञान, तथा वित्त-विभाग में भर्ती के लिए अभ्यर्थी के वित्त, लेखाशास्त्र, अर्थशास्त्र आदि के ज्ञान की जांच लिखित परीक्षा द्वारा की जाती है। इसलिए इन देशों में भारत जैसी सामान्य संयुक्त प्रतियोगिता परीक्षा संभव नहीं है। वहां विभिन्न सेवाओं के लिए अलग-अलग परीक्षाएं आयोजित की जाती हैं।

## 2) मौखिक परीक्षा/साक्षात्कार

लिखित परीक्षाएं उम्मीदवार के व्यक्तित्व और व्यक्तिगत गुणों को ठीक-ठीक प्रदर्शित नहीं कर सकती। एक सफल प्रशासक होने के लिए, व्यक्ति में कुछ विशेष गुण जैसे धैर्य, पहलशक्ति, समय की सूझ, सतर्कता, निर्णय लेने का सामर्थ्य, संचालन शक्ति, स्पष्टता और नेतृत्व के गुण होने चाहिए। अतः लिखित परीक्षा के दोषों को सुधारने के लिए मौखिक परीक्षा आवश्यक है।

मौखिक परीक्षा या साक्षात्कार विभिन्न प्रकार के होते हैं। उदाहरणार्थ, विश्वविद्यालयों में ली गयी मौखिक परीक्षा जो अभ्यर्थी और परीक्षक के मध्य वार्तालाप के रूप में होती है, उसे मौखिक (Viva Voce Test) परीक्षा जांच कहा जाता है। प्रशासनिक सेवाओं में भर्ती के लिए साक्षात्कार लिखित परीक्षा का पूरक है, एवं यह अभ्यर्थी के पूरे व्यक्तित्व को आंकने के अभिप्राय से लिया जाता है। इस प्रकार के साक्षात्कार को व्यक्तित्व परीक्षण कहा जाता है। कभी-कभी तो साक्षात्कार अनुपयुक्त अभ्यर्थियों को छांटने के उद्देश्य से किया जाता है। लेकिन इस प्रकार का साक्षात्कार लिखित परीक्षा से पहले ही लिया जाता है। विशिष्ट पदों के लिए उस विषय के विशेषज्ञों द्वारा साक्षात्कार लिया जाता है, जिसमें अभ्यर्थियों की विशेषज्ञता, निपुणता तथा ज्ञान को जांचा जाता है। साथ ही, अभ्यर्थियों के अनुभव एवं कार्य के पूर्व रिकार्डों की भी जांच की जाती है।

किसी अभ्यर्थी के व्यक्तिगत गुण सम्बंधित नौकरी के लिए उसकी उपयुक्तता को आंकने के लिए उपरोक्त सभी प्रकार के साक्षात्कार लिये जाते हैं। सामान्य रूप से यह लिखित परीक्षाओं की प्रणाली के द्वारा संभव नहीं है। वर्तमान समय में सामूहिक परीक्षण भी सामान्य रूप से किया जा रहा है। बहुत से देशों में अभ्यर्थियों के व्यक्तित्व और व्यक्तिगत गुण जैसे व्यवहार, तीक्ष्णता, अनुकूलनशीलता, नेतृत्व गुण, आत्मविश्वास और पहलशक्ति इत्यादि के परीक्षण के लिए सामूहिक चर्चा, सामूहिक बैठकें एवं सामूहिक व्यवहार परीक्षाएं आयोजित की जाती हैं।

## 3) कार्य-निष्पादन परीक्षण

कुछ इस प्रकार की सेवाएं हैं जिनमें किसी विशेष व्यापार, शिल्प या कार्य में निपुण और प्रशिक्षित व्यक्तियों की आवश्यकता होती है, जैसे मैकेनिक, चालक, आशुलिपिक, टंकण, इलेक्ट्रिशियन इत्यादि। इन सब पदों के लिए अभ्यर्थियों का चयन करने हेतु कार्य-निष्पादन करके यह दिखाने को कहा जाता है कि वे इन कार्यों को कितनी कुशलता से कर सकते हैं। उनके तकनीकी शब्द, औजार, विधियाँ इत्यादि के ज्ञान को आंकने के लिए कार्य-निष्पादन परीक्षण को लिखित परीक्षा के साथ जोड़ा जा सकता है।

#### 4) पूर्व-कार्य के रिकार्ड का मूल्यांकन

बहुत से ऐसे पद हैं जिनके लिए लिखित परीक्षा और/या साक्षात्कार उपयुक्त नहीं होते हैं। वकालत, चिकित्सा, इन्जिनियरिंग एवं वैज्ञानिक तथा इसी प्रकार की अन्य सेवाओं में विशिष्ट और तकनीकी पदों के रिक्त स्थानों को अभ्यर्थियों के अर्हता, अनुभव तथा कार्य के पूर्व रिकार्ड के आकलन के पश्चात् ही भरा जाता है। वांछित न्यूनतम अर्हता को पूरा करने वाले आवेदकों को उनकी अर्हता, पूर्व-अनुभव एवं सेवा रिकार्ड इत्यादि सम्बंधी प्रमाण-पत्रों को प्रस्तुत करने के लिए कहा जाता है। अभ्यर्थियों के द्वारा पेश किये गए प्रमाण-पत्रों की विशेषज्ञों के एक बोर्ड द्वारा जांच की जाती है, तथा बोर्ड अभ्यर्थियों से व्यक्तिगत रूप से मिलकर तथा साक्षात्कार के पश्चात् ही उनका चयन करता है। सरकारी सेवाओं में उच्चस्तरीय वैज्ञानिक, तकनीकी एवं विशिष्ट पदों पर नियुक्ति के लिए इस विधि का उपयोग किया जाता है। विश्वविद्यालय के अध्यापकों की भर्ती भी इसी विधि से की जाती है।

#### 5) शारीरिक परीक्षण

यह आवश्यक है कि सरकारी सेवकों का स्वास्थ्य अच्छा हो। यदि वे शारीरिक रूप से स्वस्थ नहीं होंगे तो सेवा में अपना सर्वोत्तम योगदान नहीं दे पायेंगे। इसलिए प्रायः यह अनिवार्य है कि सरकारी सेवा प्रारंभ करने से पूर्व प्रत्येक व्यक्ति डाक्टरी जांच कराए। शारीरिक स्वस्थता प्रमाण-पत्र प्राप्त करने के उपरान्त ही किसी व्यक्ति का अन्तिम रूप से चयन किया जायेगा। इसके अतिरिक्त पुलिस, सशस्त्र बलों, मैनुअल (शारीरिक) और क्षेत्रीय (Field) सेवाओं में शारीरिक जांच अनिवार्य है।

#### 6) मनोवैज्ञानिक परीक्षण

बहुत से देशों में मनोवैज्ञानिक परीक्षण आरम्भ किया गया है। उच्चस्तरीय पदों पर भर्ती हेतु अभ्यर्थियों की बुद्धि, मानसिक योग्यता एवं प्रौढ़ता की जांच को आवश्यक समझा जाता है। मनोवैज्ञानिक जांच को अपनाने से अभ्यर्थियों की अभिक्षमता की भी जांच हो जाती है। यह जांच अन्य जांचों की मात्र पूरक है। यह चयन करने की कोई पूर्ण और स्वतंत्र विधि नहीं है।

हम निष्कर्ष के तौर पर यह कह सकते हैं कि भर्ती की योग्यता पद्धति प्रायः सभी देशों में सामान्य है। इकाई के इस भाग में हमने योग्यता जांच की विविध विधियों का अध्ययन किया है जैसे लिखित परीक्षा, साक्षात्कार, कार्य-निष्पादन परीक्षण, पूर्व-कार्य के रिकार्ड का मूल्यांकन, शारीरिक और मनोवैज्ञानिक परीक्षण इत्यादि। सरकारी नौकरियों में उपयुक्त एवं योग्य अभ्यर्थियों की भर्ती के लिए इन सभी विधियों का उपयोग किया जाता है। सेवा में सर्वोत्तम एवं योग्य व्यक्तियों को पाना ही इन सबका चरम उद्देश्य है।

#### बोध प्रश्न 2

टिप्पणी: i) अपने उत्तर के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग कीजिए।

ii) इकाई के अंत में दिए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1) विभिन्न देशों में अपनायी जाने वाली भर्ती के विविध प्रकार या विधियों की चर्चा कीजिए।

.....  
.....

2) मेरिट परीक्षण की विभिन्न विधियों की व्याख्या कीजिए।

## 9.7 श्रेष्ठ भर्ती पद्धति की अनिवार्यता

अब तक हम विभिन्न देशों में प्रयोग की जाने वाली भर्ती की विविध पद्धतियों का अध्ययन कर चुके हैं। हम जानते हैं कि भर्ती कार्मिक प्रशासन का सबसे महत्वपूर्ण चरण है। यदि भर्ती की नीति अच्छी नहीं है तो असक्षम और अयोग्य लोग सिविल सेवा में चले आयेंगे तथा वे देश की प्रशासनिक व्यवस्था को छिन्न-भिन्न कर देंगे। इसलिए यह आवश्यक है कि भर्ती की नीति सुनियोजित और निर्दोष हो। यह भी समझना आवश्यक है कि एक श्रेष्ठ भर्ती नीति की क्या अनिवार्यताएँ होती हैं? भर्ती की पद्धति को क्या अच्छा एवं विवेकशील बनाता है? इकाई के इस खंड में हम इसी प्रश्न पर चर्चा करने जा रहे हैं।

1) **भर्ती की नीति सकारात्मक होनी चाहिए**

इसकी योजना सरकारी सेवाओं में सर्वोत्तम, अत्यधिक कार्यसक्षम तथा योग्य व्यक्तियों को आकर्षित करने के लिए होनी चाहिए।

2) **भर्ती की नीति प्रजातांत्रिक होनी चाहिए**

इसकी योजना अत्यधिक योग्य एवं सक्षम व्यक्तियों को अवसर प्रदान करने की होनी चाहिए। सरकारी सेवाओं में रिक्त स्थानों के बारे में आपूर्ति करने वाले सभी स्रोतों को सूचित करना चाहिए।

3) **भर्ती की नीति आकर्षक होनी चाहिए**

सरकारी सेवाओं के लिए इसे स्थायी रूप से अच्छे रोजगार क्षेत्र का निर्माण करना चाहिए। सर्वाधिक प्रतिभाशाली व्यक्तियों को सरकारी सेवाओं में लाने के लिए आकर्षक साहित्य और प्रचार-तकनीक का प्रयोग करना चाहिए तथा यह कार्य निरन्तर चलते रहना चाहिए।

4) **भर्ती नीति निष्पक्ष तथा अराजनीतिक होनी चाहिए**

सर्वप्रथम भर्ती संघ लोक सेवा आयोग जैसे एक स्वतंत्र, निष्पक्ष तथा अराजनीतिक संस्था के द्वारा की जानी चाहिए। सिविल सेवा अधिकारी की भर्ती में सरकार या राजनेताओं के द्वारा किसी प्रकार का हस्तक्षेप नहीं होना चाहिए। संघ लोक सेवा आयोग द्वारा चयनित तथा अनुमोदित अभ्यर्थियों को ही सामान्य रूप से सरकार भर्ती करे।

5) **भर्ती योग्यता सिद्धांत पर आधारित होनी चाहिए**

अभ्यर्थियों की क्षमता एवं योग्यता की जांच के पश्चात् केवल योग्य, सक्षम, एवं प्रतिभाशाली

अभ्यर्थियों को ही भर्ती किया जाना चाहिए।

6) भर्ती करने वाली संस्थाओं को योग्यता जांच की आधुनिक एवं वैज्ञानिक पद्धति को अपनाना चाहिये

अभ्यर्थियों की योग्यता और क्षमता जांच करने के लिए यह आवश्यक है कि लिखित एवं मौखिक परीक्षाओं के लिए वैज्ञानिक तथा नवीनतम पद्धति का प्रयोग होना चाहिए। समय-समय पर इन पद्धतियों का पुनरावलोकन किया जाना चाहिए तथा नई अत्याधुनिक पद्धतियों को अपनाया जाना चाहिए।

7) भर्ती नीति में प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष भर्ती पद्धतियों का सुन्दर समायोजन होना चाहिए

पहले से ही सेवारत योग्य एवं प्रतिभाशाली अभ्यर्थियों को पदोन्नति दी जानी चाहिए तथा उन्हें उच्च पदों पर नियुक्त भी किया जाना चाहिए। ऐसे समय पर प्रत्यक्ष रूप से नये प्रतिभासम्पन्न नवयुवकों को भी भर्ती किया जाना चाहिए। सर्वोत्तम सफलता तथा अच्छी भर्ती नीति हेतु दोनों पद्धतियों का समायोजन करना चाहिए।

8) उचित व्यक्ति का उचित पद पर स्थानन

चयन प्रक्रिया की समाप्ति के पश्चात् अभ्यर्थियों को इस प्रकार से स्थानन करना चाहिए जिससे कि उचित व्यक्ति का उचित सेवा में स्थानन हो सके। यानि कि ऐसा कार्य जो उस व्यक्ति के लिए उचित हो तथा उसकी अर्हता एवं क्षमताओं को ध्यान में रखते हुए उसका स्थानन किया जाए।

---

## 9.8 भारत में भर्ती की पद्धति

---

भारत में निम्नलिखित सेवाएं हैं:

- 1) अखिल भारतीय सेवाएं (जैसे भारतीय प्रशासनिक सेवा, भारतीय पुलिस सेवा, एवं भारतीय वन सेवा),
- 2) केन्द्रीय सेवाएं (समूह क, ख, ग तथा घ), तथा
- 3) राज्य सेवाएं।

हमारे यहाँ भर्ती पद्धति ब्रिटिश प्रतिमान पर आधारित है। अभ्यर्थियों की सामान्य योग्यता और बुद्धि परीक्षण खुली प्रतियोगिता पद्धति के अन्तर्गत मेरिट पद्धति पर आधारित है। भारतीय संविधान के अन्तर्गत अखिल भारतीय सेवाओं तथा केन्द्रीय सेवाओं में भर्ती करने का कार्यभार संघ लोक सेवा आयोग को सौंपा गया है। समूह क और ख की भर्ती की जिम्मेदारी संघ लोक सेवा आयोग की है। राज्य सेवाओं के केस में भर्ती का कार्य राज्य के राज्य लोक सेवा आयोग को सौंपा गया है।

अखिल भारतीय सेवाओं तथा उच्च केन्द्रीय सेवाओं के लिए संघ लोक सेवा आयोग संयुक्त प्रतियोगिता परीक्षा आयोजित करता है। भर्ती के लिए लिखित एवं मौखिक परीक्षाओं का सुव्यवस्थित आयोजन किया जाता है। उच्चस्तरीय पदों के लिए स्नातकों को ही प्रतियोगिता परीक्षाओं में बैठने की अनुमति दी जाती है। अखिल भारतीय सेवाओं तथा उच्चस्तरीय केन्द्रीय सेवाओं के लिए संघ लोक सेवा आयोग संयुक्त सिविल सेवा परीक्षा आयोजित करता है। संघ लोक सेवा आयोग दो क्रमिक चरणों में परीक्षा आयोजित करता है।

## प्रवेश की आयु और प्रयासों की संख्या

द्वितीय प्रशासनिक सुधार आयोग ने सिविल सेवा परीक्षा में बैठने की अनुमत्य आयु और प्रयासों की संख्या की सिफारिश की है। इन सिफारिशों के आधार पर सिविल सेवा परीक्षा, 2015 से इन परिवर्तनों को लागू करने का निर्णय लिया गया। संघ लोक सेवा आयोग ने 23.05.2015 के परीक्षा नोटिस संख्या 09/2015-सी.एस.पी. के अनुसार, परीक्षा के वर्ष की 1 अगस्त को अभ्यर्थी की आयु 21 वर्ष से कम तथा 32 वर्ष से अधिक नहीं होनी चाहिए। जाति आरक्षण के संदर्भ में, निर्धारित आयु सीमा अलग-अलग है। अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के अभ्यर्थियों के लिए ऊपरी आयु सीमा 37 वर्ष और अन्य पिछड़ा वर्ग के लिए 35 वर्ष है। इस परिप्रेक्ष्य में अन्य कारकों के संदर्भ में कुछ पिछड़े हुए अभ्यर्थियों और शारीरिक रूप से विकलांगों के लिए ऊपरी आयु सीमा में भी छूट दी गई है। (और अधिक जानकारी के लिए आयोग की वेबसाइट <http://upsc.gov.in> देखिए।)

सिविल सेवा परीक्षा के लिए अनुमत्य प्रयासों की अनारक्षित अभ्यर्थियों के लिए संख्या 6 है और पात्र अन्य पिछड़ा वर्ग के अभ्यर्थियों के लिए 9 है। अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के अभ्यर्थियों के मामले में प्रयासों की संख्या संबंधी प्रतिबंध लागू नहीं होगा। शारीरिक रूप से विकलांगों को उतने प्रयासों की अनुमति है जितने उनके समुदाय के अभ्यर्थियों को अनुमति है जो शारीरिक रूप से विकलांग नहीं हैं। लेकिन, अगर शारीरिक रूप से विकलांग अभ्यर्थी सामान्य श्रेणी का है तो उसे केवल नौ प्रयासों की अनुमति है।

सिविल सेवा परीक्षा के निम्नलिखित दो चरण हैं।

### 1) सिविल सेवा (प्रारंभिक) परीक्षा (वस्तुपरक)

इस परीक्षा में दो प्रश्न पत्र होते हैं। दोनों ही प्रश्न पत्र वस्तुपरक होते हैं। ये प्रश्न पत्र अधिकतम 400 अंकों के होते हैं। इस प्रकार, ये दोनों 200-200 अंकों के अनिवार्य प्रश्न पत्र हैं। जो अभ्यर्थी प्रारंभिक परीक्षा उत्तीर्ण कर लेते हैं, केवल उन्हीं को मुख्य परीक्षा में बैठने की अनुमति दी जाती है।

### 2) सिविल सेवा (प्रधान) परीक्षा (लिखित और मौखिक)

मुख्य परीक्षा के दो भाग होते हैं – लिखित परीक्षा; और साक्षात्कार परीक्षण। लिखित परीक्षा में नौ प्रश्न पत्र होते हैं।

#### अर्हक प्रश्न पत्र

**प्रश्न पत्र क** : 300 अंक (प्रश्न पत्र क और ख अर्हक प्रकृति के हैं। इन प्रश्न पत्रों के प्राप्तांकों की कोटिनिर्धारण में गणना नहीं की जाएगी।)

**प्रश्न पत्र ख** : 300 अंक

#### वरीयता क्रम के लिए परिगणित किए जाने वाले प्रश्न पत्र

##### प्रश्न पत्र-I

निबंध : 250 अंक

##### प्रश्न पत्र-II से V

सामान्य अध्ययन : 1000 अंक (चार प्रश्न पत्र, प्रत्येक प्रश्न पत्र 250 अंकों का)

वैकल्पिक विषय : 500 अंक (दो प्रश्न पत्र, प्रत्येक प्रश्न पत्र 250 अंकों का)

**उप-योग (लिखित परीक्षा) : 1750 अंक**

व्यक्तित्व परीक्षण : 275 अंक

**कुल योग : 2025 अंक**

प्रश्न पत्र अंग्रेजी और हिंदी, दोनों भाषाओं में तैयार किए जाते हैं।

जो अभ्यर्थी लिखित परीक्षा उत्तीर्ण कर लेते हैं, उन्हें संघ लोक सेवा आयोग द्वारा आयोजित (275 अंक के) साक्षात्कार के लिए बुलाया जाता है। लिखित और मौखिक परीक्षा में प्राप्त अंकों को जोड़ा जाता है, और उसके आधार पर योग्यता सूची तैयार की जाती है। केंद्रीय सेवाओं में समूह 'क' और समूह 'ख' के लिए भर्ती करने का उत्तरदायित्व संघ लोक सेवा आयोग का है।

केंद्रीय सेवाओं के समूह 'ग' और समूह 'घ' के कर्मचारियों के चयन का कार्यभार एक अलग भर्ती करने वाली संस्था को सौंपा गया है। इसे कर्मचारी चयन आयोग कहा जाता है। केंद्र सरकार में लिपिक, सचिवालयी और टाइपिस्टों के चयन के लिए यह आयोग प्रतियोगिता परीक्षा आयोजित करता है। आयोग सफल उम्मीदवारों की सूची संबंधित मंत्रालयों को भेज देता है। शेष रोजमर्रा का काम उन मंत्रालयों द्वारा स्वयं किया जाता है, जिनमें ये पद रिक्त होते हैं।

द्वितीय प्रशासनिक सुधार आयोग ने यह सिफारिश की है कि जब तक सरकारी कर्मचारी अनिवार्यतः प्रवेशन प्रशिक्षण प्राप्त न कर लें, उसे नियमित पद न दिया जाए।

कुल मिलाकर इन सभी सेवाओं के प्रबंधन का दायित्व कार्मिक, लोक शिकायत एवं पेंशन मंत्रालय तथा वित्त मंत्रालय का है। सभी राज्यों में राज्य लोक सेवा आयोग का गठन किया गया है। वे राज्य की उच्च-स्तरीय सिविल सेवाओं में भर्ती के लिए संघ लोक सेवा आयोग की चयन पद्धति का ही अनुसरण करते हैं। राज्य की समूह 'ग' और समूह 'घ' श्रेणी के लिए अनेक राज्यों ने राज्य कर्मचारी चयन बोर्ड अथवा क्षेत्रीय चयन बोर्डों का भी गठन किया है।

भारतीय रेलवे, भारतीय लेखा परीक्षा तथा लेखा विभाग, औद्योगिक प्रतिष्ठान तथा सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम की अपनी अलग भर्ती करने की व्यवस्था है। ये सब संघ लोक सेवा आयोग के अन्तर्गत केन्द्रीय भर्ती योजना से बाहर रखे गये हैं।

स्थानीय स्तर पर, विभिन्न राज्यों में नगरपालिका सेवाओं में तीन प्रकार की पद्धतियाँ प्रचलित हैं। ये पद्धतियाँ हैं – अलग, सम्मिलित और एकीकृत। राजस्थान, उत्तर प्रदेश, पंजाब और हरियाणा में नगरपालिका सेवाएँ पर्यवेक्षकीय और लिपिकीय स्तरों तक 'सम्मिलित' हैं। लेकिन, निम्नतम स्तर पर कर्मचारियों की भर्ती और नियंत्रण नगरपालिका प्राधिकरणों द्वारा किया जाता है। पश्चिम बंगाल, महाराष्ट्र और गुजरात में 'अलग' कार्मिक मॉडल काम करता है। इस मॉडल के अंतर्गत नगरपालिका निकायों को अपने कार्मिकों की भर्ती तथा प्रबंध करने का अधिकार है, बशर्ते संबंधित राज्य सरकार ने विनियमन किया हो। पंचायती राज संस्थाओं के मामले में, उच्चतर स्तर के अधिकांश प्रशासनिक पदों पर अखिल भारतीय सेवाओं अथवा राज्य सेवा में से कार्मिक रखे जाते हैं।

## 9.9 आरक्षण की आवश्यकता

भारत में कुछ विशेष समुदायों के लोग, खासकर अनुसूचित जातियां, अनुसूचित जनजातियां, निम्न स्तरीय जातियां एवं विभिन्न उपजातियां सुविधाओं का अभाव झेलने के लिए स्थायी रूप से अभिशप्त थीं। शताब्दियों का बहिष्कार, गरीबी, उत्पीड़न, दमन एवं सभी प्रकार के शोषण ने उन जातियों और समुदायों पर भयानक छाप छोड़ी है। इतिहास ने उन्हें स्थायी असुविधा के गर्त में धकेल दिया और आर्थिक, शैक्षणिक एवं सामाजिक दृष्टि से पिछड़ी परिस्थिति में ही छोड़ दिया। इसलिए उन व्यक्तियों के प्रति विशेष व्यवहार, अतीत के पक्षपात के आधार पर और भविष्य में उन्नति के लिए न्यायसंगत माना गया। इस प्रकार के विशेष व्यवहार से आशा की जाती है कि यह असमानता और अतीत के अन्याय के प्रभावों को समाप्त कर देगा। यह भी अवलोकन किया गया है कि उनके साथ यह विशेष व्यवहार और कुछ नहीं अपितु समानतावाद और सामाजिक न्याय है।

## 9.10 सांविधानिक सुरक्षा

भारतीय संविधान सरकारी नौकरियों में सभी को समान अवसर प्रदान करने की गारंटी देता है। भारतीय संविधान के अनुच्छेद 16(4), 335, 341 तथा 342 में अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति और अन्य सामाजिक और शैक्षिक पिछड़े वर्गों के लिए सेवाओं में आरक्षण का प्रावधान है। साथ ही, संविधान का अनुच्छेद 16 खण्ड 4 यह अनुमति देता है कि किसी भी पिछड़े वर्ग के व्यक्तियों के लिए सरकार, स्थान या पद आरक्षित कर सकती है, जिन्हें वह इस योग्य समझती है। संविधान का अनुच्छेद 335 सरकार को यह अधिकार देता है कि यह समाज के पिछड़े और दलित वर्ग के व्यक्तियों को विशेष सुविधा प्रदान कर सकती है। लोक सेवाओं में पदों के आरक्षण से लेकर स्थिति सुधारने के उपायों में विद्यार्थी तथा अन्य प्रतिनिधिक निकायों में आरक्षण, शैक्षिक संस्थाओं में प्रवेश हेतु प्रथमिकता तथा आर्थिक प्रगति के लिए प्रेरक सम्मिलित हैं। इस प्रकार, आरक्षण का आभास हमें तीन क्षेत्रों में होता है यथा— विधायिका, शैक्षणिक संस्थाओं तथा सरकारी सेवाओं में।

प्रथम आरक्षण का प्रावधान तो संविधान में किया गया है, जबकि द्वितीय संसद द्वारा तथा तृतीय आरक्षण नौकरियों में अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति के प्रतिनिधित्व से संबंधित कार्यपालक निकाय के द्वारा प्रदान किया गया है। आरंभ में ये आरक्षण और विशेष सुविधाएं केवल दस वर्ष के लिए दी गयी थीं। बाद में इसे और बढ़ाया गया।

## 9.11 लोक सेवाओं में पदों का आरक्षण

भारत में सरकारी नौकरियों में जाति और समुदाय के आधार पर आरक्षण कोई नई बात नहीं है। विशेष रूप से गैर-ब्राह्मण समुदाय और जातियों के द्वारा सरकारी सेवाओं में सभी जातियों के पर्याप्त प्रतिनिधित्व के लिए कई बार आन्दोलन और प्रदर्शन भी किए गए। 1919 में मॉन्टेग्यु चेम्सफोर्ड सुधार (Montagu-Chelmsford Reform) 1919 ने गैर-ब्राह्मण वर्ग के व्यक्तियों के लिए सरकारी सेवाओं में कुछ निश्चित एवं विशेष प्रतिनिधित्व प्रदान किया। लोक सेवाओं में असन्तुलित प्रतिनिधित्व को हटाने की मांग करने के लिए यह सुधार कम सुविधा प्राप्त वर्ग के व्यक्तियों को प्रोत्साहित करता है। वर्ष 1925 में भारत सरकार ने सरकारी सेवाओं में अल्पसंख्यक समुदायों के लिए कुछ प्रतिशत पद आरक्षित रखने का कार्य आरंभ किया। वर्ष 1934 में एक आदेश जारी किया गया कि सभी रिक्त पदों में 25 प्रतिशत स्थान मुसलमानों के लिए आरक्षित किया जाए, जिन्हें प्रत्यक्ष भर्ती के द्वारा भरा जाए तथा

8.75 प्रतिशत स्थान अन्य अल्पसंख्यक समुदायों के लिए आरक्षित किए जाएं। वर्ष 1943 में सरकार ने रिक्त पदों में से 8.5 प्रतिशत स्थान अनुसूचित जातियों के लिए आरक्षित कर दिए। देश की कुल जनसंख्या से उनकी जनसंख्या के अनुपात की संगति बैटाने के लिए वर्ष 1946 में इसे 12.5 प्रतिशत तक बढ़ा दिया गया। भारत में सामाजिक-आर्थिक असमानता की दृष्टि से सार्वजनिक सेवा में प्रतिनिधि अधिकारी तंत्र के महत्व को समझा गया। किन्तु अनुसूचित जनजातियों को ब्रिटिश सरकार के द्वारा कोई भी आरक्षण नहीं प्रदान किया गया। अनुसूचित जनजातियों की नौकरियों में पदों के आरक्षण की मांग को स्वतंत्र भारत सरकार द्वारा मान्यता दी गयी।

स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात् भारत सरकार ने सम्पूर्ण आरक्षण नीति का पुनरावलोकन किया तथा अनुसूचित जाति के समुदाय को छोड़कर अन्य सभी के लिए प्रतियोगी पदों में आरक्षण व्यवस्था समाप्त कर दी। वर्ष 1951 में संविधान संशोधन कर अनुच्छेद 15(4) में यह प्रावधान किया गया कि सरकार को यह अधिकार है कि उसकी राय में जिनका सरकारी सेवाओं में उचित प्रतिनिधित्व नहीं है, ऐसे सामाजिक और शैक्षणिक दृष्टि से पिछड़े लोगों के विकास का विशेष प्रबंध करे।

भारत सरकार तथा राज्य सरकारों ने भी अनुसूचित जातियों तथा अनुसूचित जनजातियों को नौकरियों में आरक्षण प्रदान किया है। आरक्षण नीति को लागू करने के लिए नियम एवं विनियम बनाये गए हैं। पहले अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजातियों के लिए 12.25 प्रतिशत स्थान आरक्षित थे। इसे वर्ष 1970 में बढ़ाकर 15 प्रतिशत तक कर दिया गया। सरकार ने इसके बाद 15 प्रतिशत नौकरियों अनुसूचित जाति, तथा 7.5 प्रतिशत अनुसूचित जनजातियों के लिए तथा 27 प्रतिशत अन्य पिछड़ा वर्गों के लिए खुली प्रतियोगिता द्वारा प्रत्यक्ष भर्ती के लिए सुरक्षित कर दी है। सरकार ने अन्य पिछड़े वर्गों हेतु 27 प्रतिशत आरक्षण के भीतर से अल्पसंख्यकों के लिए 4.5 प्रतिशत उप-कोटा निर्धारित करने का निर्णय लिया। अनुच्छेद 16(4B) के अनुसार बैकलॉग और/अथवा अग्रणीत आरक्षित रिक्त स्थानों को अलग माना जाएगा। वे कुल आरक्षण, 50 प्रतिशत तक की आरक्षण सीमा के अंतर्गत नहीं आएंगी।

विकलांग व्यक्तियों से संबंधित पी.डब्ल्यू.डी. अधिनियम, 1995 की धारा 33 के अनुसार प्रत्येक समुचित सरकार प्रत्येक प्रतिष्ठान में विकलांगों को नियुक्त करे, और ऐसी वेकेंसियाँ 3 प्रतिशत से कम नहीं होनी चाहिए।

### बोध प्रश्न 3

टिप्पणी: i) अपने उत्तर के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग कीजिए।

ii) इकाई के अंत में दिए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1) श्रेष्ठ भर्ती के लिए क्या अनिवार्य है?

.....

.....

.....

.....

2) भारत में आरक्षण क्यों आवश्यक है?

भर्ती (नौकरियों में  
आरक्षण)

.....

.....

.....

.....

---

## 9.12 निष्कर्ष

---

कार्मिक प्रशासन में भर्ती पहला और सबसे महत्वपूर्ण चरण है। यदि भर्ती पद्धति दोषपूर्ण है, तो अयोग्य, असक्षम एवं अनिपुण व्यक्ति सिविल सेवा में प्रवेश कर जायेंगे, जिससे प्रशासन का पतन हो जायेगा। इस इकाई में हमने भर्ती के अर्थ, महत्व, प्रक्रिया एवं विधियों का परीक्षण किया है। हमने योग्यता पद्धति एवं योग्यता निर्धारण की विभिन्न विधियों का भी अध्ययन किया है। यहां हमने भारत में भर्ती पद्धति एवं आरक्षण नीति का भी अवलोकन किया है। अगली इकाई में हम पदोन्नति की प्रक्रिया का अप्रत्यक्ष भर्ती विधि के रूप में अध्ययन करेंगे।

---

## 9.13 शब्दावली

---

**समानतावाद** : सभी के लिए समान अधिकारों की पक्षधरता से संबंधित सिद्धांत।

**भर्ती की प्रश्रय पद्धति** : इस प्रकार की पद्धति को इनामी पद्धति भी कहा जाता है। इसमें प्रश्रय को राजनीतिक नियंत्रण के साधन के रूप में देखा जाता है। इस पद्धति के अंतर्गत मंत्रियों अथवा चुने गए पदधारियों के आश्रित को सिविल सेवा में नामित किया जाता है। इसमें नौकरियों उनके व्यक्तिगत अथवा राजनीतिक समर्थकों को दी जाती थीं। भर्ती की यह पद्धति ब्रिटेन और अमेरिका में प्रचलित थी।

---

## 9.14 संदर्भ लेख

---

Arora, Ramesh K and Rajni Goyal, 2013, *Indian Public Administration Institutions and Issues (Third Edition)*, New Age International Publishers, New Delhi.

Avasthi, A and Maheshwari S.R., 1982, *Public Administration*, Laxmi Narayan, Agra.

Bhattacharya, Mohit, 1987, *Public Administration*, World Press, Calcutta.

Bhatia, S.K. 2008, *Emerging Human Resource Management (HRM) Blue print to Optimal Human Assets, Latest Concepts Practices and Strategic Approaches*, Deep and Deep Publications, New Delhi.

Ghosh, P., 1969, *Personnel Administration in India*, Sudha Publications (P) Ltd., New Delhi.

Goel, S.L., 1984, *Public Personnel Administration*, Sterling Publishers Private Limited, New Delhi.

Goel, S.L. and Shalini Rajneesh, 2008, *Public Personnel Administration Theory and Practice*, Deep and Deep Publications, New Delhi.

Government of India, Ministry of Finance, March 2008, *Report of the Sixth Central Pay Commission*, New Delhi.

Government of India, Ministry of Personnel, Public Grievances and Pensions, *Annual Report 2012-13*, New Delhi.

Government of India, Ministry of Personnel, Public Grievances and Pensions, *Annual Report 2014-15*, New Delhi.

Government of India, November 2008, *Second Administrative Reforms Commission, Tenth Report, Refurbishing of Personnel Administration - Scaling New Heights*, New Delhi.

Odiorne, George S., 1962, *Personnel Policy : Issues and Practices*, Charles E. Merrill Books Inc., Columbus, Ohio.

Sampson, Charles, 1983, *Values, Bureaucracy and Public Policy*. University Press of America, London.

Sharan, P., 1981, *Modern Public Administration*, Meenakshi Prakashan, New Delhi.

Sharma, M.P., 1988, *Public Administration in Theory and Practice*, Kitab Mahal, Allahabad.

Stahl, O. Glenn, 1975, *Public Personnel Administration*, Oxford-& IBH Publishing Co., New Delhi.

---

## 9.15 बोध प्रश्नों के उत्तर

---

### बोध प्रश्न 1

- 1) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें होनी चाहिए :
  - प्रशासनिक व्यवस्था में भर्ती सबसे महत्वपूर्ण प्रक्रिया है।
  - सिविल सेवा अधिकारियों की योग्यता और नैतिक स्तर का निर्धारण भर्ती प्रक्रिया के द्वारा ही किया जाता है।
  - समाज के प्रति सरकार और प्रशासन की प्रासंगिकता एवं उपयोगिता एक विवेकशील भर्ती पद्धति पर निर्भर करती है।
  - व्यक्तियों के सिविल सेवा में प्रवेश हेतु भर्ती प्रवेश द्वार का काम करती है।
  - यह एक सुदृढ़ लोक सेवा का आधार-स्तम्भ है।

- जीवन-वृत्ति सेवा (Career Service) का कोई भी घटक भर्ती नीति से बढ़कर महत्वपूर्ण नहीं है।

2) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें होनी चाहिए :

- पदों/नौकरियों की आवश्यकता।
- शर्तों, अर्हताओं एवं अन्य पहलुओं का निर्धारण।
- आवेदन पत्रों की रूपरेखा तैयार करना।
- पदों का विज्ञापन निकालना।
- आवेदन पत्रों का सूक्ष्म परीक्षण करना।
- परीक्षा/साक्षात्कार परीक्षण आयोजित करना।

### बोध प्रश्न 2

1) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें होनी चाहिए:

- प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष भर्ती
- सकारात्मक या नकारात्मक भर्ती
- सामूहिक भर्ती या व्यक्तिगत भर्ती।

2) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें होनी चाहिए :

- लिखित परीक्षा
- मौखिक परीक्षा/साक्षात्कार
- कार्य-निष्पादन परीक्षा
- अर्हता, अनुभव तथा पूर्व-कार्य के रिकार्ड का मूल्यांकन
- शारीरिक परीक्षण
- मनोवैज्ञानिक परीक्षण।

### बोध प्रश्न 3

1) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें होनी चाहिए:

- भर्ती नीति को सकारात्मक होना चाहिए।
- इसकी योजना सरकारी सेवाओं में सर्वोत्तम, अत्यधिक कार्यक्षम तथा योग्य व्यक्तियों को आकर्षित करने के लिए होनी चाहिए।
- इसे प्रजातांत्रिक होना चाहिए, यह अधिक से अधिक योग्य एवं कार्यकुशल व्यक्तियों को अवसर प्रदान करे।
- इसे योग्यता सिद्धांत पर आधारित होना चाहिए।

कार्मिक प्रबंधन नीति  
और व्यवहार

- भर्ती करने वाली संस्थाओं को योग्यता जांच की आधुनिक एवं वैज्ञानिक पद्धति को अपनाना चाहिये।
  - प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष भर्ती की पद्धतियों का समायोजन होना चाहिए।
  - उचित व्यक्ति का उचित पद पर स्थानन होना चाहिए।
- 2) आपके उत्तर में निम्नांकित बातें होनी चाहिए:
- अनुसूचित जातियाँ, अनुसूचित जनजातियाँ, अन्य निम्न जातियाँ एवं विभिन्न उपजातियाँ सुविधा का अभाव झेलने के लिए स्थायी रूप से अभिशप्त थीं।
  - शताब्दियों का बहिष्कार, गरीबी, मान-मर्दन, उत्पीड़न, दमन एवं सभी प्रकार के शोषण ने लोगों को पिछड़ी परिस्थितियों में धकेल दिया।
  - इतिहास ने उन्हें स्थायी असुविधा के गर्त में धकेल दिया और आर्थिक, शैक्षणिक एवं सामाजिक रूप से पिछड़ी परिस्थिति में ही छोड़ दिया।
  - इसलिए उन व्यक्तियों के प्रति विशेष व्यवहार, अतीत के पक्षपात के आधार पर एवं भविष्य में उन्नति के लिए न्यायसंगत माना गया।
  - इस प्रकार के विशेष व्यवहार से आशा की जाती है कि यह असमानता और अतीत के अन्याय के प्रभावों को समाप्त कर देगा।
  - यह भी अवलोकन किया गया है कि उनके साथ यह विशेष व्यवहार और कुछ नहीं अपितु, समानतावाद और सामाजिक न्याय है।

THE PEOPLE'S  
UNIVERSITY